

LAPORAN PENELITIAN
BIDANG BAHAN AJAR



**HUBUNGAN ANTARKELOMPOK DAN INTEGRASI SOSIAL DI
FISIP UNIVERSITAS TERBUKA**

Peneliti:

Haryanto, M.Si.

H.I. Bambang Prasetyo, M.Si.

Boedhi Octojo, M.A.

UNIVERSITAS TERBUKA

**PUSAT PENELITIAN KEILMUAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS TERBUKA
DESEMBER 2011**

LEMBAR PENGESAHAN PENELITIAN BAHAN AJAR UNIVERSITAS TERBUKA

1. a. Judul Penelitian : HUBUNGAN ANTARKELOMPOK DAN INTEGRASI SOSIAL DI FISIP UNIVERSITAS TERBUKA
- b. Bidang Ilmu : Bahan Ajar
2. Ketua Peneliti
Nama : Drs. Haryanto, M.Si
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pangkat/golongan : Penata Tingkat I/IIId
Jabatan/NIP : Lektor /195511061986021001
Fakultas/Jurusan/Unit kerja : FISIP/Sosiologi
Alamat Rumah : Komplek Kejawung RI A-14, Ciputat 15411
Nomor Telepon/HP : 021-74705054
Email : hyanto@ut.ac.id
3. Nama anggota Peneliti : 1. Bambang Prasetyo, M.Si
2. Drs. Boedhi Oetoyo, M.A.
4. Lokasi Penelitian : Jakarta
5. Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan
6. Biaya Penelitian : Rp 19.900.000,- (Sembilan belas juta sembilan ratus ribu rupiah)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik

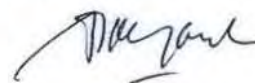
Dr. Daryono
NIP. 131866185

Mengetahui,
Ketua LPPMP

Des. Agus Joko Purwanto, M.Si
NIP 19660508 199203 1 003

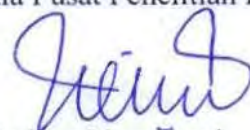
Jakarta, 31 Desember 2011

Ketua Peneliti,



Drs. Haryanto, M.Si
NIP 195511061986021001

Menyetujui,
Kepala Pusat Penelitian Keilmuan



Dr. Endang Nugraheni
NIP 19570422 198503 2 001

LEMBAR IDENTITAS TIM PENELITIAN

1. JUDUL PENELITIAN : HUBUNGAN ANTARKELOMPOK DAN INTEGRASI SOSIAL DI FISIP UNIVERSITAS TERBUKA
2. Ketua Peneliti
- a. Nama : Drs. Haryanto, M.Si.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP : 195511061986021001
 - d. Pangkat/golongan : Penata Tk I/IIId
 - e. Jabatan Fungsional : Lektor
 - f. Fakultas/Jurusan/Unit Kerja : FISIP/Sosiologi
 - g. Alokasi Waktu : 5-6 jam/minggu
3. Anggota Peneliti:
- a. Nama : Bambang Prasetyo, M.Si.
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP : 131599236
 - d. Pangkat/golongan : Penata Tingkat I/IIId
 - e. Jabatan Fungsional : Lektor
 - f. Fakultas/Jurusan/Unit Kerja : FISIP/Sosiologi
 - g. Alokasi Waktu : 4-5 jam/minggu
- a. Nama : Drs Boedhi Oetoyo, MA
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP : 131600148
 - d. Pangkat/golongan : Penata Tingkat I/IIId
 - e. Jabatan Fungsional : Lektor
 - f. Fakultas/Jurusan/Unit Kerja : FISIP
 - g. Alokasi Waktu : 4-5 jam/minggu

Abstrak
HUBUNGAN ANTARKELOMPOK DAN INTEGRASI SOSIAL DI FISIP
UNIVERSITAS TERBUKA

Oleh:
Haryanto, M.Si.
H.I. Bambang Prasetyo, M.Si.
Boedhi Oetoyo, M.A.

Seperti fakultas pada umumnya, pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka (FISIP UT) terdiri dari beberapa kelompok pegawai yaitu pegawai administrasi, dosen, dan pustakawan. Selain berdasarkan keahliannya, pegawai FISIP juga dapat dikelompokkan berdasarkan kelompok formal (dosen dengan tugas tambahan, dosen berdasarkan jurusan, program studi, dan tenaga administrasi) dan nonformal (kelompok pemain olah raga tenis lapangan, kelompok makan siang bersama, kelompok arisan, dsb. Hubungan antarkelompok selain dipengaruhi oleh dimensi-dimensi tersebut di atas, mungkin juga dipengaruhi oleh letak tempat duduk pimpinan, staf, dan pendukung lainnya yang tidak memungkinkan terjadi interaksi yang mudah dan sederhana. Letak duduk yang dimaksud adalah sebagian di lantai satu, sebagian yang lain di lantai dua. Selain itu setiap orang telah mempunyai ruang sendiri untuk bekerja yang dirancang sedemikian rupa sehingga tidak saling mengganggu privasi masing-masing. Rancangan ini mempunyai kelemahan karena kalau mau berkomunikasi/berinteraksi menjadi agak canggung/sungkan apalagi kalau hanya sekedar mengobrol atau basa-basi. Perpaduan dimensi-dimensi tersebut di atas dengan posisi tempat duduk pimpinan dan staf FISIP tersebut di atas tentu mempunyai pengaruh terhadap integrasi sosial diantara staf dan pimpinan serta diantara pimpinan. Karena itu, penelitian kali ini ingin menganalisis sejauhmana pola hubungan antarkelompok yang ada di FISIP mempengaruhi integrasi sosial. Penelitian ini dilandasi dengan hipotesa Pola hubungan yang integrasi akan mempengaruhi integrasi sosial yang tinggi. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai akademik dan administrasi Kantor UT Pusat yang bekerja di unit kerja FISIP. Dalam penelitian ini akan diambil total sampling.

Temuan dari studi ini menunjukkan pola hubungan di FISIP adalah integrasi (67,6%) dan pola integrasi sosialnya tinggi (83,8%). Dari uji d'sommers untuk melihat pola hubungan antara pola hubungan dan tingkat integrasi terlihat bahwa keduanya tidak memiliki hubungan (nilai signifikansi 0,09) dan nilai kekuatan hubungannya hanya 25,3%. Dari tabel silang juga terlihat bahwa Pola hubungan baik yang dominasi maupun integrasi cenderung integrasinya tinggi (92% dan 66,7%). Demikian pula bila dilihat berdasarkan keahlian, maka yang tampak adalah tidak ada hubungan antara kelompok administrasi maupun dosen yang cenderung pada pola integrasi yang tinggi (92,3% dan 78%).

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan Usulan Penelitian	ii
Lembar Identitas Tim Peneliti	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Batasan dan Perumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II. KERANGKA TEORI	4
2.1. Integrasi	4
2.2. Hubungan antara kelompok	6
2.3. Pengertian Interaksi Sosial	7
2.4. Bentuk-bentuk Interaksi Sosial	7
1. Interaksi sosial yang bersifat asosiatif	7
a. Kerja sama	8
b. Akomodasi	8
c. Asimilasi	8
d. Akulturasi	8
2. Interaksi sosial yang bersifat disosiatif	8
a. Persaingan	8
b. Kontravensi	9
c. Konflik	9
2.5. Hipotesis	10

BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	11
3.1.	Populasi dan Sampel	11
3.2.	Teknik Pengumpulan Data	11
3.3.	Metode Analisa Data	11
BAB IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	12
4.1.	Gambaran Umum Responden	12
4.1.1.	Jenis Kelamin	12
4.1.2.	Usia	13
4.2.	Pola Hubungan Antarkelompok	24
A.	Integrasi	24
a.	Kerjasama	24
b.	Akomodasi	25
c.	Asimilasi	26
d.	Akulturasi	26
B.	Dominasi	28
	Interaksi disosiatif	28
a.	Persaingan	28
b.	Kontravensi	29
c.	Konflik	30
4.3.	Integrasi Sosial	32
A.	Tinggi	32
a.	Adanya kesepakatan terhadap nilai dan norma yang mendasar	32
b.	Adanya keseragaman dalam cara berpikir dan dalam memandang segala sesuatu	32
c.	Memiliki standar persepsi yang sama dan nilai serta pendapat yang sama	33
B.	Rendah	34
a.	Tidak adanya kesepakatan terhadap nilai dan norma yang mendasar	34
b.	Tidak adanya keseragaman dalam cara berpikir dan dalam	34

memandang segala sesuatu	
c. Tidak memiliki standar persepsi yang sama dan nilai serta pendapat yang sama	35
4.4. Pengaruh Pola Integrasi dan Pola Hubungan Sosial	36
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	38
5.1. Kesimpulan	38
5.2. Saran	39
Daftar Pustaka	42
LAMPIRAN	43

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Operasionalisasi Konsep	10
Tabel 4.1.	Jenis kelamin responden	13
Tabel 4.2.	Responden berdasarkan kelompok umur	13
Tabel 4.3.	Responden berdasarkan kelompok suku	14
Tabel 4.4.	Responden berdasarkan kelompok agama	15
Tabel 4.5.	Responden berdasarkan kelompok keahlian yang dimiliki	15
Tabel 4.6.	Kenyamanan tempat kerja berpenyekat	16
Tabel 4.7.	Tempat yang tersekat memberi privasi	17
Tabel 4.8.	Tempat kerja yang tersekat membuat komunikasi terhambat	18
Tabel 4.9.	Pemisahan tempat duduk staf dan pimpinan	18
Tabel 4.10.	Tempat kerja pimpinan dan staf dalam satu ruangan yang luas	19
Tabel 4.11.	Perbedaan tunjangan antara staf dan pimpinan	19
Tabel 4.12.	Retreat pegawai setahun sekali dapat mepererat hubungan personal	20
Tabel 4.13.	Retreat pegawai setahun sekali bersama keluarga dapat mepererat hubungan personal	21
Tabel 4.14.	Responden memiliki kelompok	22
Tabel 4.15.	Kelompok tertutup	23
Tabel 4.16.	Ketidakpuasan terhadap keputusan bersama	25
Tabel 4.17.	Berbeda pendapat itu baik	25
Tabel 4.18.	Kesetaraan responden dengan rekannya	26
Tabel 4.19.	Staf yang apriori terhadap agama lain	27

Tabel 4.20.	Staf yang apriori terhadap suku lain	27
Tabel 4.21.	Responden memandang rekannya adalah saingan	28
Tabel 4.22.	Responden serta merta setuju	29
Tabel 4.23.	Responden apriori pada gelar akademik yang rendah	29
Tabel 4.24.	Berbeda pendapat itu baik	30
Tabel 4.25.	Kelompoknya merasa lebih hebat dari kelompok lain.	31
Tabel 4.26.	Pimpinan merasa lebih tinggi dari staf	31
Tabel 4.27.	Keikutsertaannya dalam kegiatan lain sekalipun sibuk	32
Tabel 4.28.	Perlunya mengemukakan masalah kerja dengan pimpinan	33
Tabel 4.29.	Pimpinan perlu mendengar masalah stafnya	33
Tabel 4.30.	Merasa diawasi pimpinan dan tidak bebas	34
Tabel 4.31.	Tugas yang diberikan pimpinan sama dengan beban	35
Tabel 4.32.	Pimpinan informal penting dalam organisasi	35
Tabel 4.33.	Pimpinan informal dapat membantu penyelesaian tugas	36
Tabel 3.44.	Tabel silang antara pola integrasi dan pola hubungan	36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seperti kita ketahui bersama bahwa Masyarakat Indonesia adalah masyarakat majemuk. Kemajemukan masyarakat karena perbedaan ras, agama, suku/etnik, kelas sosial dan jender. Seperti juga kita ketahui bersama, Masyarakat terdiri dari individu-individu yang membentuk kelompok-kelompok.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka (FISIP UT) juga tidak lepas dari kelompok-kelompok yang dibuat secara formal maupun kelompok-kelompok nonformal. Secara formal unit kerja FISIP UT dapat dibedakan menjadi beberapa kelompok, ada kelompok dosen berdasarkan jurusan, program studi, penerima tugas tambahan sebagai pejabat, dan tenaga administrasi. Selain kelompok formal tersebut, ada juga kelompok non formal di lingkungan fakultas, seperti kelompok olah raga tenis lapangan, kelompok makan siang bersama, kelompok arisan, dsb.

Koentjaraningrat membedakan kelompok menjadi kelompok sosial dan golongan sosial. Kelompok sosial adalah suatu kelompok dengan sistem organisasi dan adanya struktur kepemimpinan. Sedangkan golongan sosial mencakup indikator adanya entitas dan kesadaran bersama. Anggota dan kelompok-kelompok tersebut dalam kesehariannya saling berhubungan dalam kerangka besar sistem sosial dan budaya Indonesia. Setiap kelompok mempunyai peran dan fungsi yang berbeda.

Dinamika hubungan antar kelompok dipengaruhi oleh berbagai dimensi-dimensi [sudah ada kata berbagai, jadi dimensi saja. Berbagai dimensi atau dimensi-dimensi], diantaranya adalah dimensi sikap, sejarah, institusi, gerakan sosial, perilaku, dan perilaku kolektif. Selain dipengaruhi oleh dimensi-dimensi, hubungan antar kelompok juga dipengaruhi oleh gerakan sosial. Gerakan sosial ini merupakan dimensi lain dari hubungan antarkelompok.

Selain dipengaruhi oleh dimensi-dimensi tersebut di atas, hubungan antarkelompok mungkin juga dipengaruhi oleh letak tempat duduk. Letak tempat duduk pimpinan, staf, dan pendukung lainnya memungkinkan terjadi interaksi yang mudah dan sederhana. Selain itu setiap orang telah mempunyai ruang sendiri untuk bekerja yang dirancang sedemikian rupa sehingga tidak saling mengganggu privasi masing-masing. Rancangan ini mempunyai kelemahan karena kalau mau berkomunikasi/berinteraksi menjadi agak canggung/sungkan apalagi kalau hanya sekedar mengobrol atau basa-basi.

1.2. Perumusan Masalah

Perpaduan dimensi-dimensi tersebut di atas dengan posisi tempat duduk pimpinan dan staf FISIP tersebut di atas tentu mempunyai pengaruh terhadap integrasi sosial diantara staf dan pimpinan serta diantara pimpinan itu sendiri. Karena itu, penelitian kali ini ingin menganalisis sejauhmana pola hubungan antarkelompok yang ada di FISIP mempengaruhi integrasi sosial?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui sejauhmana pola hubungan antarkelompok yang ada di FISIP mempengaruhi integrasi sosial.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rumusan pola hubungan antarkelompok yang ada di FISIP mempengaruhi integrasi sosial.

Secara keilmuan, hasil penelitian ini merupakan materi pengayaan BMP Sistem Sosial Budaya Indonesia.

Secara umum, kita bertambah wawasan kita tentang hubungan antar kelompok yang ada dan menjadi lebih tahu pola hubungan antarkelompok di FISIP sehingga menjadikan kita mudah memahami teman-teman dan memudahkan hubungan kita sehari-hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Integrasi

Integrasi memiliki dua pengertian, yaitu *pertama* bahwa integrasi merujuk kepada pengendalian terhadap konflik dan penyimpangan sosial dalam suatu sistem sosial tertentu. *Kedua*, integrasi merupakan upaya membuat suatu keseluruhan dan menyatukan unsur-unsur tertentu. Sedangkan integrasi sosial adalah jika sesuatu yang dikendalikan, disatukan, atau dikaitkan satu sama lain itu adalah unsur-unsur sosial atau kemasyarakatan. Suatu integrasi sosial di perlukan agar masyarakat tidak hubar meskipun menghadapi berbagai tantangan, baik berupa tantangan fisik maupun konflik yang terjadi secara sosial budaya. Dengan kata lain integrasi sosial dimaknai sebagai proses penyesuaian di antara unsur-unsur yang saling berbeda dalam kehidupan masyarakat sehingga menghasilkan pola kehidupan masyarakat yang memilki keserasian fungsi ([http://id.wikipedia.org/wiki/Integrasi sosial](http://id.wikipedia.org/wiki/Integrasi_sosial)).

Menurut pandangan para penganut fungsionalisme struktur sistem sosial senantiasa terintegrasi di atas dua landasan berikut, *pertama* bahwa suatu masyarakat senantiasa terintegrasi di atas tumbuhnya konsensus (kesepakatan) di antara sebagian besar anggota masyarakat tentang nilai-nilai kemasyarakatan yang bersifat fundamental (mendasar). Sedangkan yang *kedua*, masyarakat terintegrasi karena berbagai anggota masyarakat sekaligus menjadi anggota dari berbagai kesatuan sosial (*cross-cutting affiliation*). Setiap konflik yang terjadi di antara

kesatuan sosial dengan kesatuan sosial lainnya akan segera dinetralkan oleh adanya loyaltas ganda (*cross-cutting loyalties*) dari anggota masyarakat terhadap berbagai kesatuan sosial ([http://id.wikipedia.org/wiki/Integrasi sosial](http://id.wikipedia.org/wiki/Integrasi_sosial)).

Oleh karenanya, integrasi sosial akan terbentuk apabila sebagian besar masyarakat memiliki kesepakatan tentang batas-batas teritorial, nilai-nilai, norma-norma, dan pranata-pranata sosial. Demikian pula halnya FISIP Sebagai satu kelompok masyarakat yang hidup dalam satu naungan institusi FISIP memerlukan [proses] integrasi sosial agar dapat berkembang secara dinamis, dan untuk ini diperlukan adanya suatu Agar FISIP dapat berkembang maka perlu adanya integrasi sosial di dalamnya ([http://id.wikipedia.org/wiki/Integrasi sosial](http://id.wikipedia.org/wiki/Integrasi_sosial)).

Integrasi sosial dibedakan menjadi tiga sifat utama berdasar dimensinya yaitu, yaitu integrasi normatif (dimensi budaya), fungsional (dimensi ekonomi), serta koersif (dimensi politik). Dalam Penelitian ini yang akan digunakan adalah dimensi budaya karena lebih tepat untuk digunakan mengukur integrasi sosial di lingkungan FISIP. Untuk mengukur integrasi normatif, kriterianya adalah integrasi yang berlandaskan pada adanya kesepakatan terhadap nilai dan norma yang mendasar. Para anggotanya membentuk keseragaman dalam cara berpikir dan dalam memandang segala sesuatu. Anggota diharapkan memiliki standar persepsi yang sama dan nilai serta pendapat yang sama. Semakin terpenuhi unsur-unsur tersebut maka integrasi sosial di FISIP dikatakan tinggi. Selanjutnya integrasi sosial dipengaruhi oleh pola hubungan yang terjadi dalam satu masyarakat.

2.2. Hubungan antara kelompok

Adanya kelompok-kelompok adalah karena memiliki kriteria atau persamaan ciri. Setiap individu-individu yang memiliki persamaan, baik itu berupa fisik, kesadaran jenis maupun persamaan kepentingan akan dengan sendirinya membentuk kelompok-kelompok, atau dengan sengaja seorang individu, yang mempunyai persamaan dengan suatu kelompok yang sudah ada, akan menggabungkan dirinya ke kelompok tersebut. Hal ini akan menyebabkan setiap individu yang menjadi anggota dari sebuah kelompok, bisa saja terikat karena adanya aturan-aturan di dalam kelompok tersebut yang dapat mempengaruhi pola hubungan individu itu di dalam maupun di luar kelompok, baik formal maupun tidak formal.

Kinloch berpendapat bahwa kelompok orang yang disebut sebagai mayoritas adalah orang-orang yang memiliki kekuasaan, menganggap dirinya normal dan memiliki derajat lebih tinggi. Sedangkan kelompok lain yang dianggap sebagai kelompok minoritas adalah mereka yang tidak memiliki kekuasaan, dianggap lebih rendah karena memiliki ciri tertentu: cacat secara fisik ataupun mental sehingga mereka mengalami eksploitasi dan Kamanto Sunarto, "Hubungan Antarkelompok," *Pengantar Sosiologi*, (Edisi Revisi.; Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2004), halaman.142, mengutip Kinloch (1979: 3-10)

Selanjutnya kekuasaan akan berkombinasi dengan berbagai variabel lain sehingga akan menentukan bentuk dan pola hubungan antar kelompok. Dalam penelitian ini pola hubungan yang terjadi di FISIP inilah yang akan dilihat oleh peneliti. Pola hubungan antar kelompok antara lain sebagai berikut:

1. Dominasi: bila suatu kelompok menguasai kelompok yang lain

2. Integrasi: pola hubungan yang mengakui adanya perbedaan tetapi tidak memberikan makna penting pada perbedaan yang ada

Untuk mengukur pola hubungan yang terjadi, maka kita bisa melihat melalui pola interaksi yang terjadi di antara anggota masyarakatnya.

2.3. Pengertian Interaksi Sosial

Manusia dalam hidup bermasyarakat, akan saling berhubungan dan saling membutuhkan satu sama lain. Kebutuhan itulah yang dapat menimbulkan suatu proses interaksi sosial. Maryati dan Suryawati (2003) menyatakan bahwa, "Interaksi sosial adalah kontak atau hubungan timbal balik atau interstimulasi dan respons antarindividu, antarkelompok atau antarindividu dan kelompok". Pendapat lain dikemukakan oleh Murdiyatomoko dan Handayani (2004), "Interaksi sosial adalah hubungan antarmanusia yang menghasilkan suatu proses pengaruh mempengaruhi yang menghasilkan hubungan tetap dan pada akhirnya memungkinkan pembentukan struktur sosial". "Interaksi positif hanya mungkin terjadi apabila terdapat suasana saling mempercayai, menghargai, dan saling mendukung" (Siagian, 2004). Berdasarkan definisi di atas maka, peneliti menyimpulkan bahwa interaksi sosial adalah suatu hubungan antar sesama manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain baik itu dalam hubungan antar individu, antarkelompok maupun antarindividu dan kelompok.

2.4. Bentuk - Bentuk Interaksi Sosial

Interaksi sosial dikategorikan ke dalam dua bentuk, yaitu:

1. Interaksi sosial yang bersifat asosiatif, yakni yang mengarah kepada bentuk-bentuk asosiasi (hubungan atau gabungan) seperti:

a. Kerja sama

Adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

b. Akomodasi

Adalah suatu proses penyesuaian sosial dalam interaksi antara pribadi dan kelompok - kelompok manusia untuk meredakan pertentangan.

c. Asimilasi

Adalah proses sosial yang timbul bila ada kelompok masyarakat dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda, saling bergaul secara intensif dalam jangka waktu lama, sehingga lambat laun kebudayaan asli mereka akan berubah sifat dan wujudnya membentuk kebudayaan baru sebagai kebudayaan campuran.

d. Akulturasi

Adalah proses sosial yang timbul, apabila suatu kelompok masyarakat manusia dengan suatu kebudayaan tertentu dihadapkan dengan unsur-unsur dari suatu kebudayaan asing sedemikian rupa sehingga lambat laun unsur-unsur kebudayaan asing itu diterima dan diolah ke dalam kebudayaan sendiri, tanpa menyebabkan hilangnya kepribadian dari kebudayaan itu sendiri.

2. Interaksi sosial yang bersifat disosiatif, yakni yang mengarah kepada bentuk-bentuk pertentangan atau konflik, seperti:

a. Persaingan

Adalah suatu perjuangan yang dilakukan perorangan atau kelompok sosial tertentu, agar memperoleh kemenangan atau hasil secara kompetitif, tanpa menimbulkan ancaman atau benturan fisik di pihak lawannya.

b. Kontravensi

Adalah bentuk proses sosial yang berada di antara persaingan dan pertentangan atau konflik. Wujud kontravensi antara lain sikap tidak senang, baik secara tersembunyi maupun secara terang-terangan yang ditujukan terhadap perorangan atau kelompok atau terhadap unsur-unsur kebudayaan golongan tertentu. Sikap tersebut dapat berubah menjadi kebencian akan tetapi tidak sampai menjadi pertentangan atau konflik.

c. Konflik

Adalah proses sosial antar perorangan atau kelompok masyarakat tertentu, akibat adanya perbedaan paham dan kepentingan yang sangat mendasar, sehingga menimbulkan adanya semacam gap atau jurang pemisah yang mengganjal interaksi sosial di antara mereka yang bertikai tersebut.

(<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/interaksi-sosial-definisi-bentuk-ciri.html>)

Dengan demikian FISIP dapat dikatakan memiliki pola hubungan integrasi jika dalam interaksinya lebih dominan interaksi sosial yang bersifat asosiatif dibanding disosiatif. Interaksi sosial yang bersifat asosiatif digunakan untuk mengukur integrasi sosial yang tinggi, sedangkan interaksi sosial yang bersifat disosiatif digunakan untuk mengukur integrasi sosial yang rendah.

Operasionalisasi Konsep

Variabel	Kategori	Indikator
Pola hubungan	Integrasi	Interaksi asosiatif <ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama • Akomodasi • Asimilasi • Akulturasi
	Dominasi	Interaksi disosiatif <ul style="list-style-type: none"> • Persaingan • Kontravensi • Konflik
Integrasi sosial	Tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kesepakatan terhadap nilai dan norma yang mendasar • Adanya keseragaman dalam cara berpikir dan dalam memandang segala sesuatu • Memiliki standar persepsi yang sama dan nilai serta pendapat yang sama.
	Rendah	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak adanya kesepakatan terhadap nilai dan norma yang mendasar • Tidak adanya keseragaman dalam cara berpikir dan dalam memandang segala sesuatu • Tidak memiliki standar persepsi yang sama dan nilai serta pendapat yang sama

2.5. Hipotesis

Pola hubungan yang integrasi akan mempengaruhi integrasi sosial yang tinggi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai akademik dan administrasi Kantor UT Pusat yang bekerja di unit kerja FISIP. Dalam penelitian ini diambil total sampling.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan terstruktur. Kuesioner dikembangkan sesuai dengan kebutuhan data yang ingin diperoleh dengan merujuk kepada variabel penelitian. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari buku, jurnal, internet, hasil penelitian, ensiklopedi, dan publikasi.

3.3. Metode Analisa Data

Metode analisis data kajian dilakukan dengan menggunakan teknik *analisis bivariat*. Uji statistik yang akan digunakan adalah *d'sommers* karena kedua data berskala ordinal. Data hasil penelitian juga akan ditampilkan dengan menggunakan tabel bivariat yang menghubungkan kedua variabel. Diharapkan dari data yang terkumpul akan diperoleh pola-pola (*pattern*) tertentu yang kemudian akan diverifikasi untuk kemudian dirumuskan sebagai pola standar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

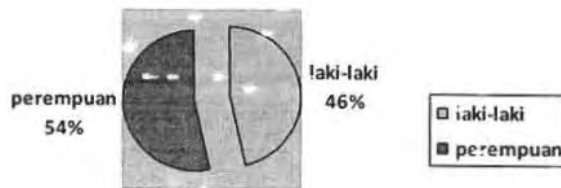
4.1. Gambaran Umum Responden

Seperti telah disebutkan di atas bahwa sampel penelitian ini adalah semua pegawai FISIP yang bekerja di fakultas. Sedang sebagian pegawai FISIP, khususnya dosen yang bekerja di luar FISIP tidak dijadikan sampel. Jumlah pegawai yang bekerja di FISIP adalah 58 orang dan yang mengembalikan kuesioner berjumlah 37 orang.

4.1.1. Jenis Kelamin

Seperti juga masyarakat yang lain, di FISIP juga ada kelompok-kelompok. Kelompok-kelompok tersebut terbentuk karena memiliki persamaan-persamaan atau kriteria tertentu diantara anggotanya. Pada umumnya setiap individu-individu yang memiliki persamaan, baik itu berupa fisik, kesadaran jenis maupun persamaan kepentingan akan dengan sendirinya membentuk kelompok-kelompok, atau dengan sengaja seorang individu, yang mempunyai persamaan dengan suatu kelompok yang sudah ada, akan menggabungkan dirinya ke kelompok tersebut. Di FISIP, responden dapat dikelompokkan dalam beberapa kelompok menurut kriteria tertentu seperti jenis kelamin, umur, suku, agama, keahlian yang dimiliki, tempat kerja. Perbandingan jumlah responden yang mengembalikan kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah seperti yang tampak pada tabel 4.1. Gambaran tentang usia ini menunjukkan tidak banyaknya perbedaan antara jumlah pegawai laki-laki dan pegawai perempuan.

Tabel 4.1. Jenis kelamin responden

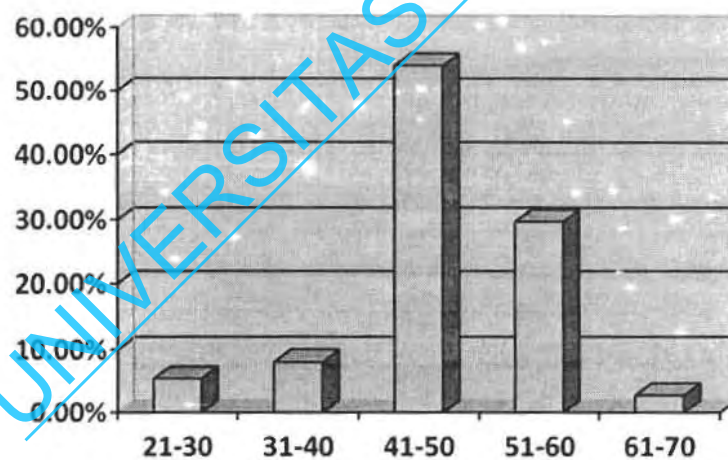


4.1.2. Usia

Berdasarkan perbedaan usia, komposisi responden seperti tampak pada tabel 4.2.

Berdasarkan tabel 4.2 ini terlihat bahwa ada beberapa pegawai dalam jumlah relatif kecil yang akan memasuki masa pensiun.

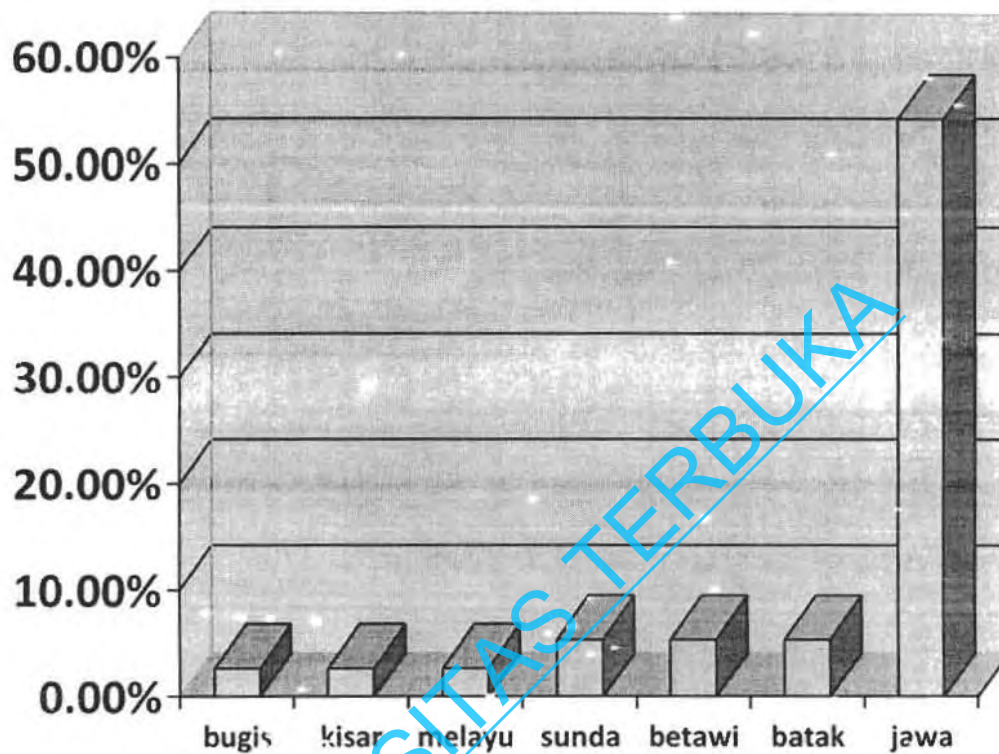
Tabel 4.2. Responden berdasarkan kelompok umur



Kelompok responden menurut suku adalah seperti tampak pada tabel 4.3. Tabel 4.3 ini memberi gambaran bahwa terdapat cukup banyak variasi suku yang bekerja di FISIP, sekalipun demikian suku Jawa tetap memiliki jumlah yang relatif lebih banyak dibandingkan

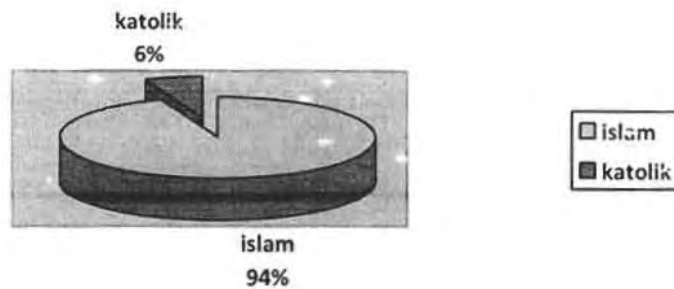
suku lain. Hal ini bila dikaitkan dengan lokasi FISIP UT pusat yang berada di Jawa tentunya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap asal sukuyang bekerja di UT pusat.

Tabel 4.3. Responden berdasarkan kelompok suku



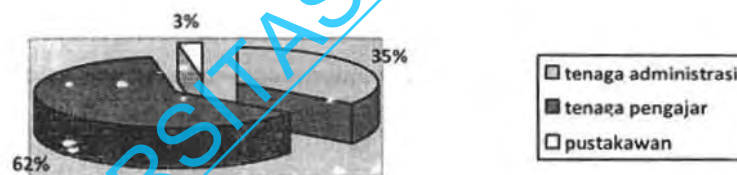
Kelompok responden menurut agama adalah seperti tampak pada tabel 4.4. Tabel 4.4 menggambarkan mayoritas pegawai FISIP UT beragama islam, dan kondisi ini sesuai dengan gambaran tentang agama mayoritas yang memang ada di Indonesia, sehingga berdasarkan agama tidak terlalu memberikan gambaran yang signifikan mengenai kekhususan berdasarkan agama.

Tabel 4.4. Responden berdasarkan kelompok agama



Kelompok responden menurut keahlian yang dimiliki adalah seperti tampak pada tabel 4.5. Banyaknya tenaga pendidik menjadi relevan ketika dikaitkan dengan lingkup Fakultas yang memang bidangnya bergerak di pendidikan.

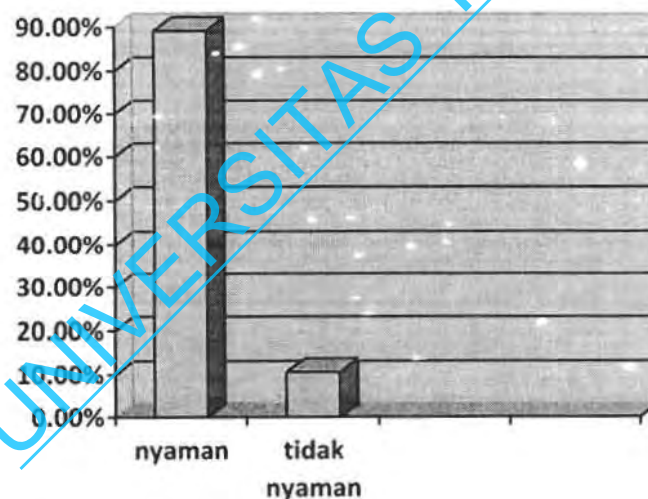
Tabel 4.5. Responden berdasarkan kelompok keahlian yang dimiliki



Seperti kita ketahui bersama bahwa setiap pegawai FISIP mendapat tempat kerja berpenyekat. Terhadap keadaan ini, peneliti menanyakan beberapa hal yaitu kenyamanan, privasi, komunikasi, pemisahan tempat duduk staf dan pimpinan, luasan ruang kerja pimpinan dan staf, dan perbedaan tunjangan antara staf dan pimpinan. Dua pertanyaan lain yang menyangkut kebersamaan juga diajukan yaitu tentang retreat pegawai, dan retreat pegawai bersama keluarga.

Tabel 4.6 memberikan gambaran tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kenyamanan ruang kerja berpenyekat, 33 orang (89%) menyatakan merasa nyaman dan 4 orang (11%) menyatakan tidak nyaman. Ketika ditanyakan secara sepintas mengenai ruang kerja berpenyekat dan dianggap nyaman mereka menyatakan bahwa ruang kerja yang sekarang lebih bagus dari ruang kerja yang sebelumnya yang berada di gedung lama, dan didasarkan pada pandangan bahwa mereka lebih leluasa dalam mengatur barang-barang mereka baik barang pribadi maupun barang kantor. Sementara mereka yang menyatakan kurang nyaman adalah bahwa sekat-sekat membuat mereka merasa seperti terkurung dan dibatasi tetapi secara fisik kondisi ruang kerja yang sekarang memang lebih baik dari ruang kerja yang lama ketika masih berada di gedung yang lama.

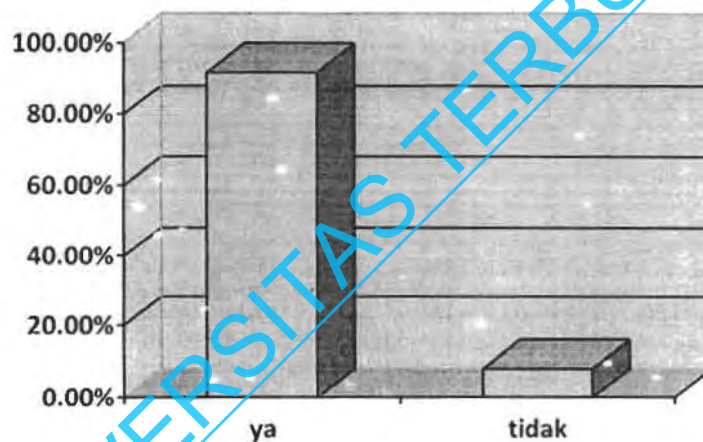
Tabel 4.6. Kenyamanan tempat kerja berpenyekat



Tabel 4.7 memberikan gambaran tentang pendapat responden terhadap pertanyaan tentang privasi ruang kerja berpenyekat, sebanyak 34 orang (91%) merasa memiliki privasi dan hanya 3 orang (9%) yang menyatakan tidak juga menambah privasinya. Responden yang menyatakan bahwa ruang kerja yang sekarang lebih *private* menganggap bahwa ruang kerja

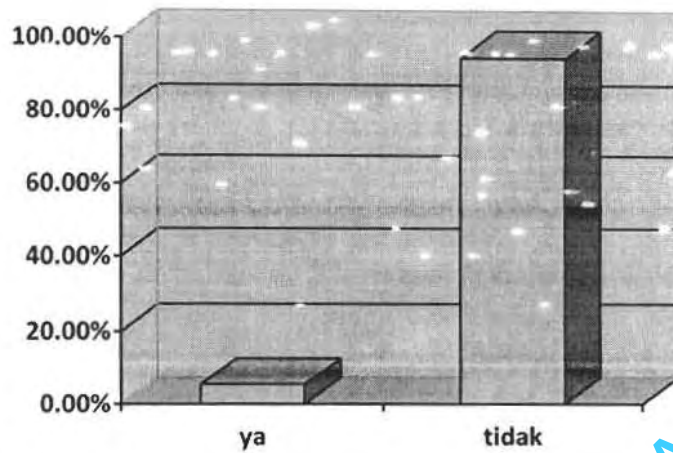
berpenyekat secara psikologis membuat perasaan menjadi lebih terjaga, suasana menjadi lebih *private* sehingga privasi menjadi terasa terjaga. Tempat kerja berpenyekat seolah-olah terasa seperti ruang kerja pribadi di mana semua aktivitas kerja tidak dapat diintervensi oleh orang lain. Hal ini, menurut mereka, jelas berbeda dengan ruang yang tidak berpenyekat di mana setiap orang sepertinya dapat dengan “seenaknya” mengintervensi orang lain dengan datang seenaknya atau mengajak mengobrol seenaknya sepertinya memang tidak ada privasi yang dimiliki setiap orang. Tidak ditanyakan kepada mereka yang merasa tidak nyaman dengan ruang berpenyekat sehingga secara pasti tidak diketahui alasannya.

Tabel 4.7. Tempat yang tersekat memberi privasi



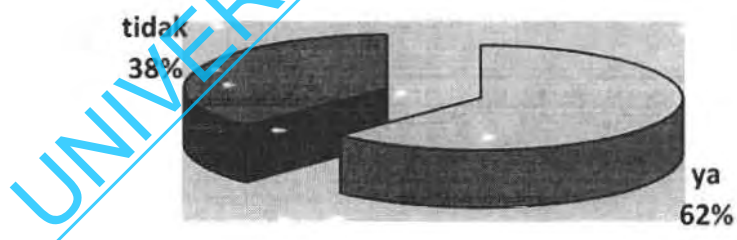
Tabel 4.8 menunjukkan tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang tempat kerja yang tersekat membuat komunikasi terhambat hanya 2 orang (5%) dan yang merasa tidak ada hambatan dalam berkomunikasi dinyatakan oleh 35 orang (95%). Bila kita lihat ruang kerja pegawai FISIP UT memang terlihat masih luasnya karyawan untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lain, karena tingginya partisi yang memisahkan hanya sekitar 1,25 meter.

Tabel 4.8. Tempat kerja yang tersekat membuat komunikasi terhambat



Tabel 4.9 memberikan gambaran tentang pemisahan tempat duduk antara staf dan pimpinan dalam, dimana 23 responden (62%) menyatakan memang sebaiknya tempat duduk staf terpisah dengan pimpinan. Dengan terpisahnya tempat duduk staf dengan pimpinan memberikan keleluasaan bagi staf untuk bekerja.

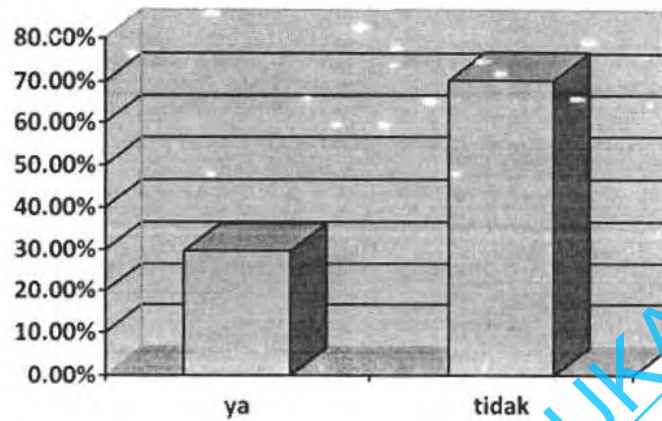
Tabel 4.9. Pemisahan tempat duduk staf dan pimpinan



Masih dalam konteks yang sama, tabel 4.10 memberikan gambaran tentang tanggapan responden terhadap luasan tempat kerja pimpinan dan staf dimana mayoritas responden

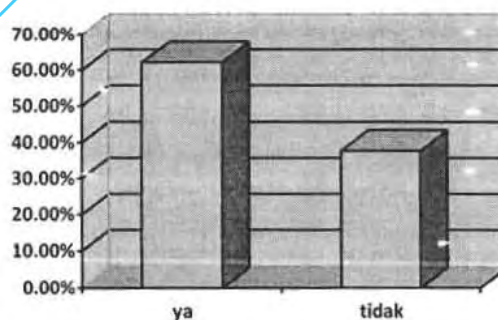
beranggapan tempat duduk pimpinan tidak perlu berada dalam satu ruang yang sama dengan staf.

Tabel 4.10. Tempat kerja pimpinan dan staf dalam satu ruangan yang luas



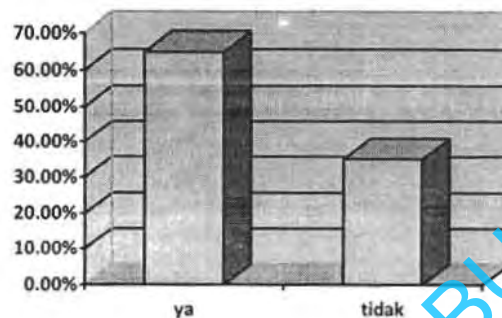
Tabel 4.11 memberikan gambaran tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan yang menyangkut perbedaan tunjangan antara staf dan pimpinan, dimana ternyata mayoritas responden beranggapan bahwa perbedaan tunjangan antara staf dengan pimpinan dirasakan sangat besar, sehingga menimbulkan kesenjangan yang tinggi. 62% responden beranggapan bahwa perbedaan tunjangan antara staf dan pimpinan sangat besar.

Tabel 4.11. Perbedaan tunjangan antara staf dan pimpinan



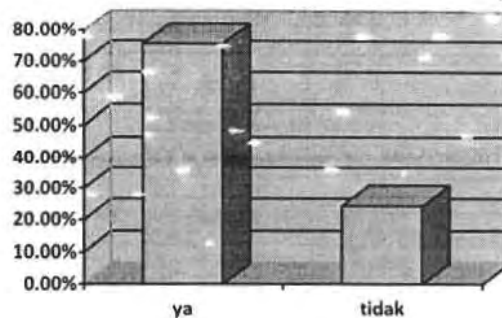
Selanjutnya tabel 4.12 memberikan gambaran tentang pendapat responden bahwa retreat pegawai setahun sekali dapat mepererat hubungan personal dimana 24 orang (65%) menyatakan retreat yang dilakukan setahun sekali membawa dampak semakin eratnya hubungan personal di antara mereka.

Tabel 4.12. Retreat pegawai setahun sekali dapat mepererat hubungan personal



Namun demikian, tabel 4.13 memberikan gambaran tentang pendapat responden bahwa retreat pegawai setahun sekali bersama keluarga dapat mepererat hubungan personal. Jumlah persentase responden yang menyatakan retreat pegawai bersama keluarga bisa mempererat hubungan personal di antara pegawai lebih besar (76%) dibandingkan retreat yang tidak melibatkan keluarga (65% lihat tabel 4.12). Jadi, retreat itu dirasakan ada gunanya bagi sebagian besar staf. Beban kerja yang tinggi memang menyebabkan tekanan-tekanan dalam bekerja, apalagi jika hal itu sudah menyangkut tenggat waktu penyelesaian pekerjaan maka tekanan menjadi semakin tinggi. Bagi sebagian besar staf, oleh karenanya, retreat diperlukan sebagai sarana *refreshing*. Hanya saja sebagian besar staf merasa bahwa sebaiknya retreat itu mengajak anggota keluarga mereka. Jadi mereka dapat bersenang-senang dengan keluarganya. Tidak bersenang-senang sendiri. Dengan demikian kedepannya perlu dipertimbangkan untuk lebih sering mengadakan retreat dengan melibatkan keluarga pegawai.

Tabel 4.13. Retreat pegawai setahun sekali bersama keluarga dapat mepererat hubungan personal

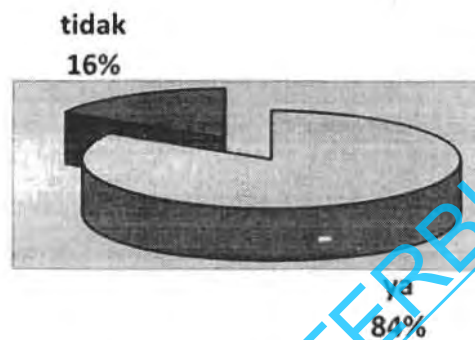


Antusiasme staf, ketika ditanyakan mengenai retreat dengan keluarga, menjadi agak lebih tinggi jika dibanding dengan ketika ditanuyakan retreat tanpa keluarga [Lihat temuan Retreat Pegawai yang tanpa disertai anggota keluarganya]. Di sini, responden menyatakan setuju retreat dengan mengajak keluarga karena itulah sebenarnya tujuan retreat, begitu alasan mereka. Jadi semua bersenang-senang dengan mengajak keluarganya. Sebenarnya retreat tanpa keluarga dan hanya dilaksanakan oleh staf dan pimpinan itu, ini sesuai dengan instruksi Rektor UT, dimaksudkan agar staf dan pimpinan unit dapat melakukan konsolidasi. Oleh karena itu sebenarnya retreat yang dilaksanakan tanpa keluarga itu dinamakan konsolidasi unit. Di FISIP ada kebijakan pimpinan dengan mengfadakan retreat dengan keluarga di samping retreat dalam bentuk konsolidasi unit. Ini bertujuan untuk mempererat tali kekeluargaan di antara anggota keluarga besar FISIP.

Selain menanyakan hal-hal tersebut di atas, peneliti juga menanyakan apakah responden memiliki kelompok dan apakah kelompoknya tertutup. Jawaban responden terhadap pertanyaan memiliki kelompok atau tidak, dapat dilihat pada tabel 4.14. Tabel 4.14 menggambarkan bahwa 84% responden memiliki kelompok-kelompok kecil selain kelompok

besar di lingkungan jurusan maupun fakultas. Terkait dengan kelompok kecil ini, maka tabel 4.15 menunjukkan bahwa hampir seluruh responden (97%) mengatakan bahwa kelompok kecil yang mereka ikuti bukan merupakan kelompok yang tertutup. Dari penuturan responden, kelompok yang terbentuk ini merupakan kelompok informal yang terbentuk berdasarkan kesamaan kesukaan.

Tabel 4.14. Responden memiliki kelompok



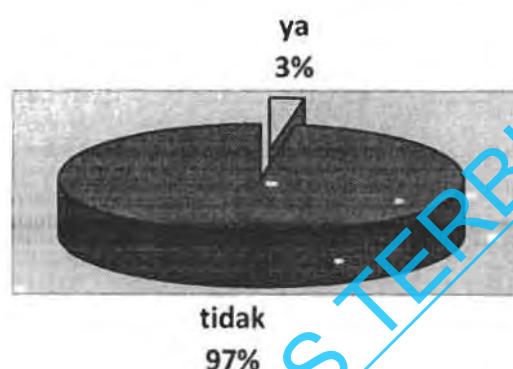
Melihat kenyataan yang ada di FISIP, memang secara formal [kelompok arisan, misalnya] dan juga secara informal [kelompok makan siang atau kelompok tennis, misalnya] terdapat kelompok-kelompok seperti dimaksud. Di FISIP sekarang ini terdapat beberapa kelompok pegawai, sebagian malah cenderung mengarah kepada klik, seperti kelompok makan siang [kelompok makan siang ini tidak hanya satu kelompok, hampir tiap program studi ada kelompok ini. Hal ini mungkin karena ada persamaan tempat pekerjaan dan persamaan kepentingan sehingga terbentuklah kelompok makan siang].

Ada juga kelompok makan siang yang terdiri dari staf lelaki saja dan anggotanya berasal dari berbagai program studi. Pembicaraan pada kelompok lelaki lebih bebas dan moderat. Orang-orangnya lebih bersifat ekstrovert. Ini berbeda dengan kelompok makan siang

yang ada di program studi yang lebih bersifat eksklusif karena umumnya anggota dari prodi lain akan merasa agak segan jika hendak bergabung pada kelompok makan siang prodi.

Pada staf administratif, ada juga kelompok makan siang yang terbagi menjadi kelompok lelaki dan kelompok perempuan. Pembicaraan tentu berbeda diantara kedua kelompok ini. Selain itu ada kelompok “the smoker”, yaitu kelompok para perokok yang biasanya sering mendapat omelan dari kaum perempuan di FISIP.

Tabel 4.15. Kelompok tertutup



Di FISIP tidak ada kelompok yang tertutup. Jika diamati setiap kelompok akan dengan terbuka menerima siapa saja, baik mereka dari staf administratif maupun dari staf dosen. Baik perempuan maupun laki-laki. Semua kelompok terbuka untuk didatangi. Setiap orang tidak merasa segan untuk bergabung. Meskipun mungkin ada orang yang hati-hati memilih akan bergabung kepada kelompok mana yang kira-kira dapat menerimanya. Sebaliknya, tentu ada juga kelompok yang dengan hati-hati menerima seseorang yang ikut bergabung di dalamnya, dalam arti jika seseorang yang ‘tidak begitu’ akrab lalu tiba-tiba mendatangi saat makan bersama maka seringkali pembicaraan serius menjadi dihentikan dan lalu berganti topik di mana si pendatang akan ikut terlibat. Ini sebenarnya menunjukkan bahwa penerimaan kelompok atas anggota lain sangat tinggi toleransinya. Artinya, di FISIP, konflik terasa sangat rendah.

4.2. Pola Hubungan Antarkelompok

Seperi telah dijelaskan dimuka bahwa poia hubungan antarkelompok secara garis besarnya dapat dibedakan menjadi 2 kategori yaitu integrasi dan dominasi. Pola hubungan antarkelompok kategori integrasi bercirikan interaksi asosiatif dengan beberapa indikator. diantaranya adalah kerjasama, akomodasi, asimilasi, dan akulturasi. Sedang pola hubungan antarkelompok dominasi bercirikan interaksi disosiatif dengan beberapa indikator. diantaranya adalah persaingan, kontravensi, dan konflik. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pola hubungan yang terjadi di FISIP UT adalah pola hubungan yang integrasi (67,6%). Pola hubungan yang integrasi ini terlihat secara lebih spesifik melalui indikator-indikator berikut:

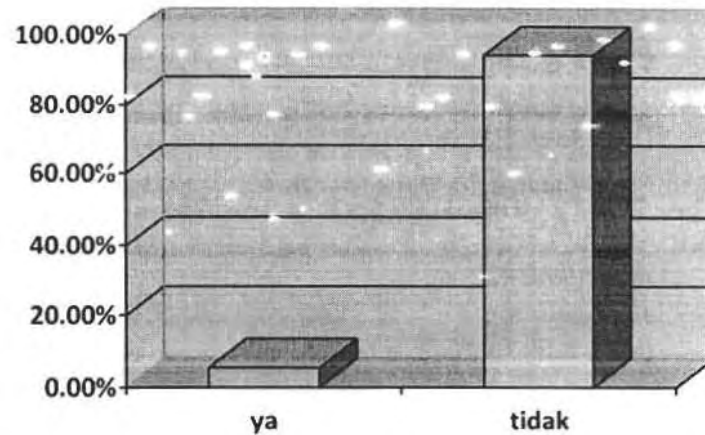
A. Integrasi

Interaksi asosiatif

a. Kerjasama

Untuk mengetahui sifat kerjasama di FISIP, peneliti mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan kerjasama ini antara lain adalah ketidakpuasan terhadap keputusan bersama. Tabel 4.16 memberikan gambaran tentang tanggapan responden bahwa 94% responden beranggapan mereka tidak pernah kecewa atas keputusan bersama yang pernah terjadi di lingkungan FISIP UT. Keputusan bersama yang biasanya diambil memang selalu melibatkan aspirasi dari staf FISIP, sehingga keputusan tersebut tetnuya menggambarkan keinginan staf juga.

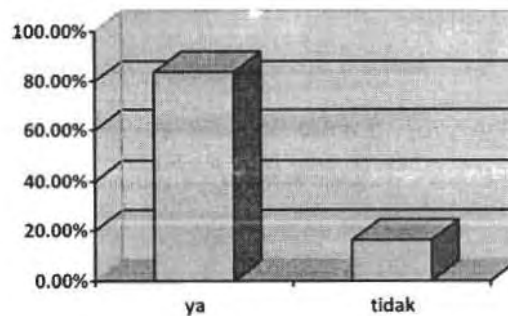
Tabel 4.16. Ketidakpuasan terhadap keputusan bersama



b. Akomodasi

Untuk mengetahui sifat akomodasi di FISIP, peneliti mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan akomodasi ini antara lain adalah tentang perbedaan pendapat itu dianggap baik. Tabel 4.17 menggambarkan bahwa 84% responden beranggapan bahwa berbeda pendapat itu merupakan hal yang baik dan berguna bagi mereka. Perbedaan pendapat biasanya terjadi dalam diskusi ilmiah, dan tentunya ada mekanisme yang bisa dilakukan dalam mengakomodir perbedaan pendapat yang ada.

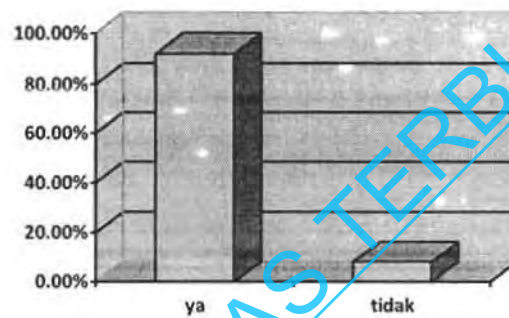
Tabel 4.17. Berbeda pendapat itu baik



c. Asimilasi

Untuk mengetahui sifat asimilasi di FISIP, peneliti mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan asimilasi ini antara lain adalah kesetaraan responden dengan rekannya. Tabel 4. 18 menggambarkan bahwa 92% responden beranggapan bahwa mereka merupakan individu-individu yang memiliki kesetaraan di antara mereka. Tidak ada individu yang merasa istimewa dan tidak ada individu yang merasa ada individu yang diistimewakan.

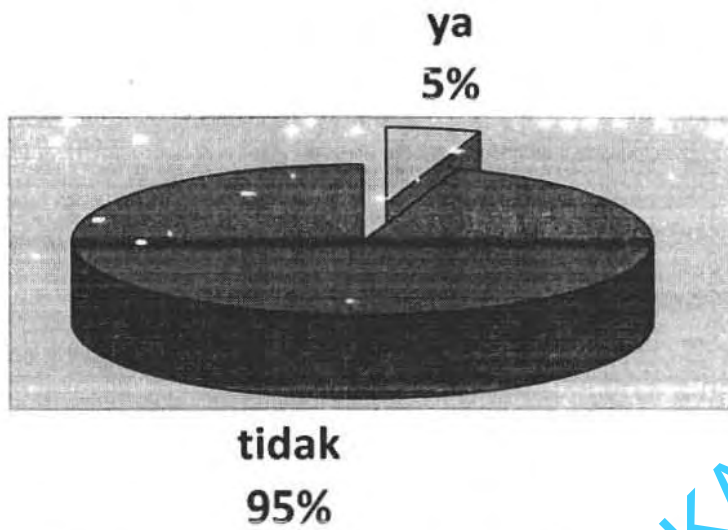
Tabel 4.18. Kesetaraan responden dengan rekannya



d. Akulturasi

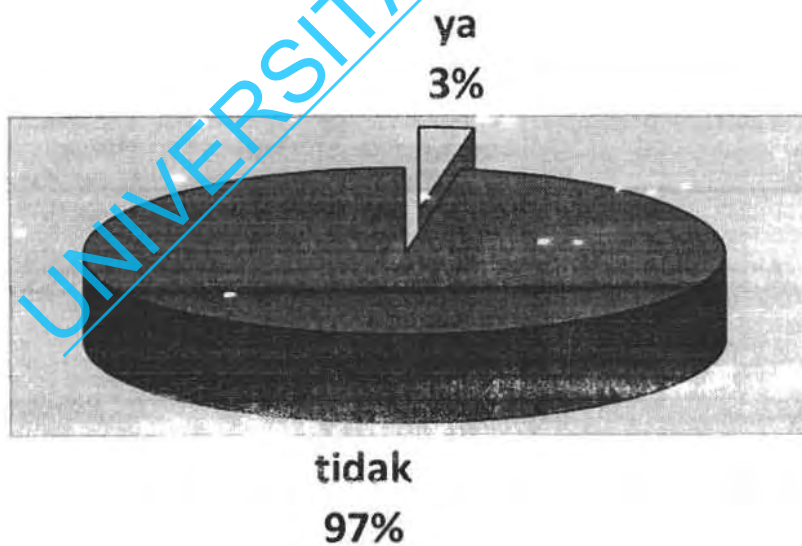
Untuk mengetahui sifat akulturasi di FISIP, peneliti mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan akulturasi ini antara lain adalah ketidaknyamanan bekerja dengan orang yang berbeda suku/agama, staf apriori terhadap agama lain, staf apriori terhadap suku lain. Seluruh responden merasa nyaman bekerja dengan orang yang berbeda suku/agama. Walaupun kalau ditanya lebih detil tentang apakah ada staf yang apriori terhadap agama lain, maka jawabannya ada dan persentasenya ini tampak pada tabel 4.19 berikut ini.

Tabel 4.19. Staf yang apriori terhadap agama lain



Sedangkan staf FISIP yang apriori dengan suku lain juga di temukan di FISIP, walaupun jumlahnya tidak banyak. Informasi detilnya dapat dilihat pada tabel 4.20. berikut ini.

Tabel 4.20. Staf yang apriori terhadap suku lain



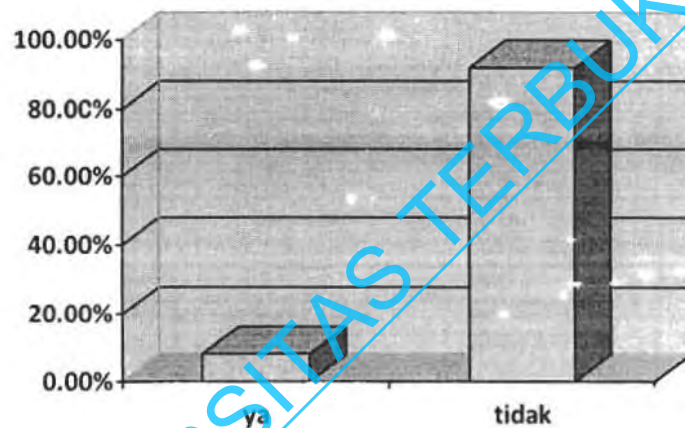
B. Dominasi

Interaksi disosiatif

a. Persaingan

Untuk mengetahui sifat persaingan di FISIP, peneliti mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan persaingan ini antara lain adalah responden memandang rekannya adalah saingan. Tanggapan responden terhadap pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4. 21 berikut ini.

Tabel 4.21. Responden memandang rekannya adalah saingan

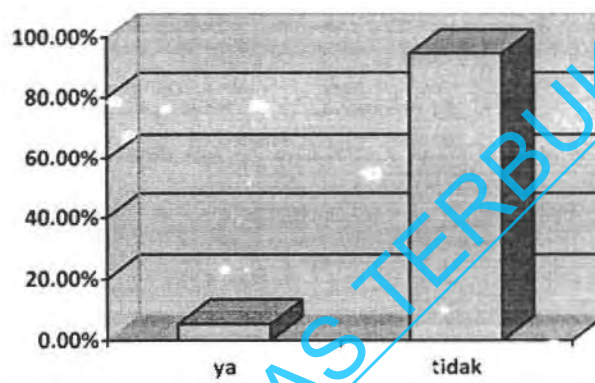


Kita memang membutuhkan saingan [kompetitor] untuk maju. Bersaing artinya menjadi penting demi memicu dan memacu prestasi. Ini kelebihan dari persaingan. Ketika sebagian besar responden menyatakan bahwa rekan kerja bukan saingan, itu artinya mereka ini bukan kelompok yang tidak mau maju dan berprestasi melainkan hal ini menunjukkan bahwa kerjasama kelompok sangatlah baik dan solid. Mereka mengesampingkan persaingan pribadi demi tujuan yang lebih tinggi yaitu memajukan FISIP. Atas hal ini staf FISIP dapat dikatakan sangat solid dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

b. Kontravensi

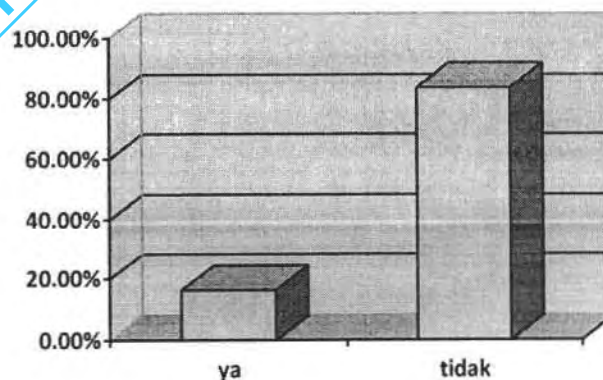
Pertanyaan yang berkaitan dengan kontravensi ini antara lain adalah pertanyaan yang meminta pendapat responden tentang responden yang dengan serta merta setuju, responden apriori pada gelar akademik yang rendah, dan perbedaan pendapat diantara mereka itu baik. Jawaban atas pertanyaan tentang responden yang dengan serta merta setuju dapat dilihat pada tabel 4.22. berikut ini.

Tabel 4.22. Responden serta merta setuju



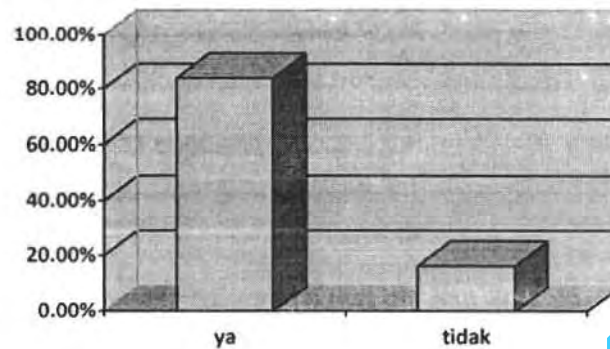
Jawaban atas pertanyaan tentang responden yang apriori pada gelar akademik yang rendah dapat dilihat pada tabel 4.23. berikut ini.

Tabel 4.23. Responden apriori pada gelar akademik yang rendah



Jawaban atas pertanyaan tentang perbedaan pendapat itu baik dapat dilihat pada tabel 4.24. berikut ini.

Tabel 4.24. Berbeda pendapat itu baik

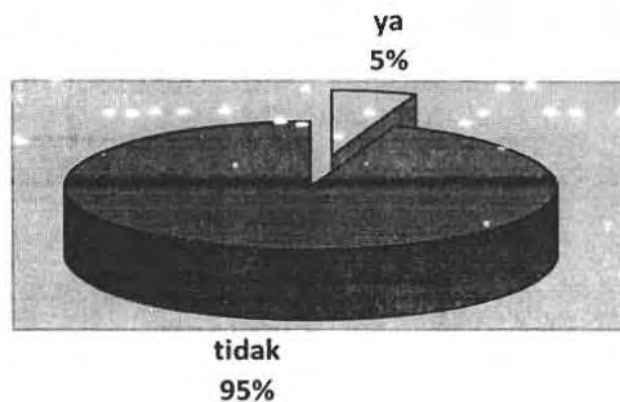


Beberapa temuan di atas telah menggambarkan bahwa staf ELSIP sangat toleran. Hal ini, diantaranya, ditunjukkan dengan pernyataan bahwa perbedaan pendapat itu baik. Pada temuan sikap akomodatif, sebagian besar responden menyatakan hal yang sama bahwa perbedaan pendapat itu baik. Ini artinya konsisten bahwa bagi sebagian besar responden berbeda pendapat itu ada segi keuntungannya. Ada sikap toleransi, sikap saling menghargai, sikap pendewasaan diri bahwa berbeda pendapat itu bukan bermusuhan tetapi lebih kepada pengayaan wawasan pengetahuan.

c. Konflik

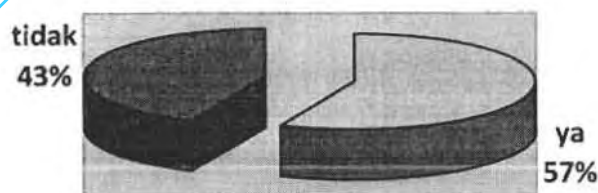
Pertanyaan yang berkaitan dengan konflik antara lain adalah kelompoknya merasa lebih hebat dari kelompok lain dan pimpinan merasa lebih tinggi dari staf lain. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini tampak pada tabel 4.25. berikut ini.

Tabel 4.25. Kelompoknya merasa lebih hebat dari kelompok lain.



Memang dari pengamatan saja dapat dilihat bahwa persaingan antarkelompok yang ada di FISIP dapat dikatakan tidak ada. Selain bukan merupakan kelompok persaingan seperti halnya pemangsa dan korban [*the predator and the prey*] kelompok-kelompok yang ada di FISIP lebih kepada kelompok hobi saja, hobi berkumpul dan ngobrol bersama. Rileks dan santai sambil makan siang atau sambil olahraga. Tidak ada yang merasa bahwa kelompok yang satu lebih hebat dari kelompok yang lain. Sedang jawaban atas pertanyaan apakah pimpinan merasa lebih tinggi dari staf, dapat dilihat pada tabel 4.26. berikut ini.

Tabel 4.26. Pimpinan merasa lebih tinggi dari staf



4.3. Integrasi Sosial

Secara keseluruhan, pola integrasi yang ada di lingkungan FISIP UT adalah pola integrasi yang tinggi (83,8%). Hal ini dapat digambarkan secara lebih rinci dalam beberapa indikator berikut;

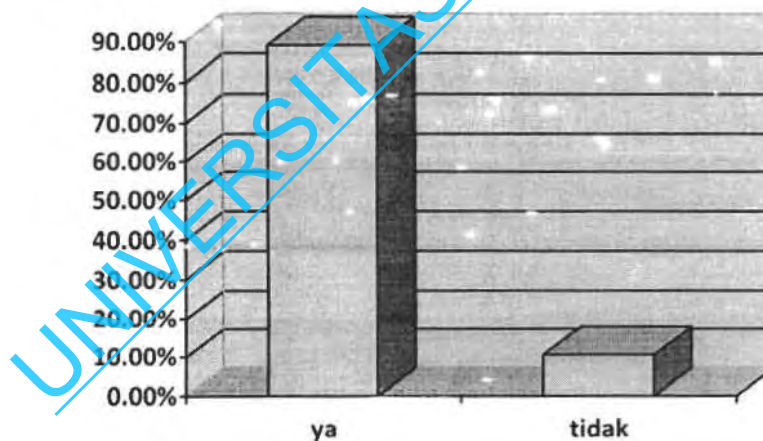
A. Tinggi

Untuk mengetahui tingkat integrasi sosial di FISIP termasuk dalam kategori tinggi, maka diajukan beberapa pertanyaan dengan topik sebagai berikut:

a. Adanya kesepakatan terhadap nilai dan norma yang mendasar

Indikator ini diwakili oleh pertanyaan tentang keikutsertaannya dalam kegiatan lain sekalipun sibuk. Jawaban atas pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4.27. berikut ini.

Tabel 4.27. Keikutsertaannya dalam kegiatan lain sekalipun sibuk



b. Adanya keseragaman dalam cara berpikir dan dalam memandang segala sesuatu

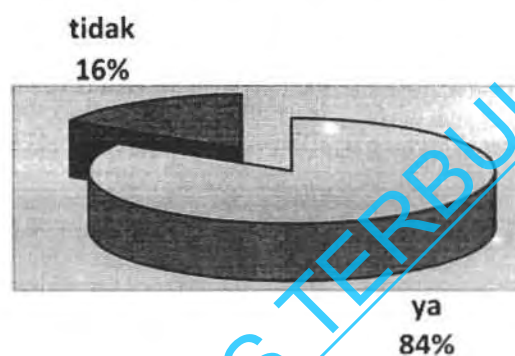
Indikator ini diwakili oleh pertanyaan tentang tugas dari pimpinan sama dengan tanggungjawab yang harus diselesaikan. Jawaban atas pertanyaan adalah 100%

menjawab ya. Artinya semua setuju kalau tugas dari pimpinan itu sama dengan tanggungjawab yang harus diselesaikan.

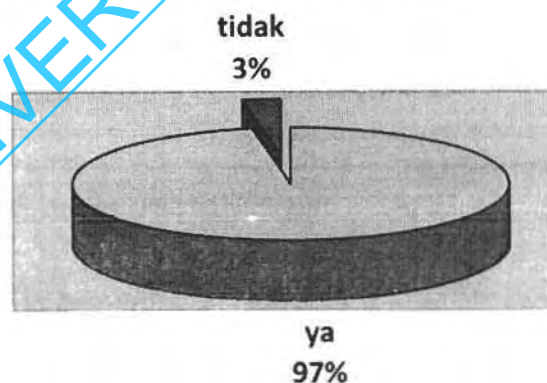
- c. Memiliki standar persepsi yang sama dan nilai serta pendapat yang sama.

Indikator ini diwakili oleh pertanyaan tentang perlunya mengemukakan masalah kerja dengan pimpinan dan pimpinan perlu mendengar masalah stafnya. Jawaban atas pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4.28. dan tabel 4.29. berikut ini.

Tabel 4.28. Perlunya mengemukakan masalah kerja dengan pimpinan



Tabel 4.29. Pimpinan perlu mendengar masalah stafnya

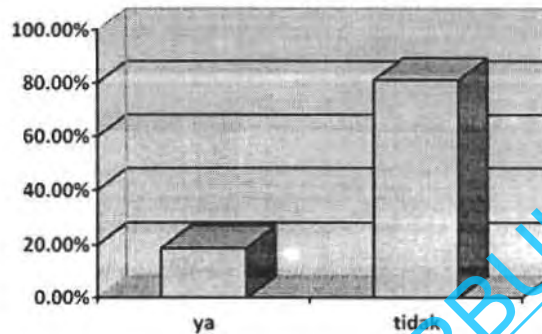


B. Rendah

- a. Tidak adanya kesepakatan terhadap nilai dan norma yang mendasar

Indikator ini diwakili oleh pertanyaan tentang selalu merasa diawasi pimpinan dan tidak bebas. Jawaban atas pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4.30.

Tabel 4.30. Merasa diawasi pimpinan dan tidak bebas

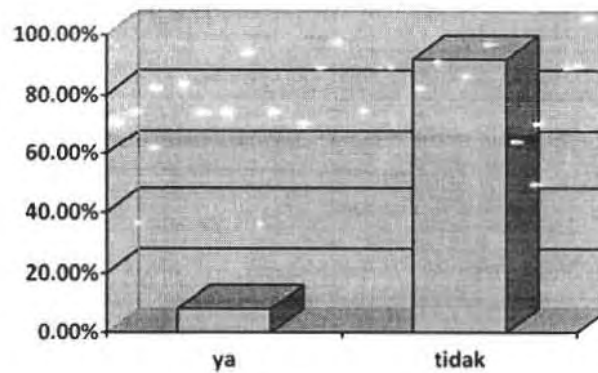


Ini menunjukkan bahwa staf dapat bekerja secara mandiri tanpa diawasi. Tidak perlu pengawasan. Ini menunjukkan staf FISIP memiliki inisiatif tinggi, memiliki sikap mandiri tinggi, dan memiliki kinerja yang baik. Staf merasa bebas dalam mengaktualisasikan diri terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Sikap ini penting demi kemandirian, membina kerjasama, dan mewujudkan target-target jangka pendek dan jangka menengah, dan jangka panjang darijabaran visi dan misi FISIP.

- b. Tidak adanya keseragaman dalam cara berpikir dan dalam memandang segala sesuatu

Indikator ini diwakili oleh pertanyaan tentang tugas yang diberikan pimpinan sama dengan beban. Jawaban atas pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4.31.

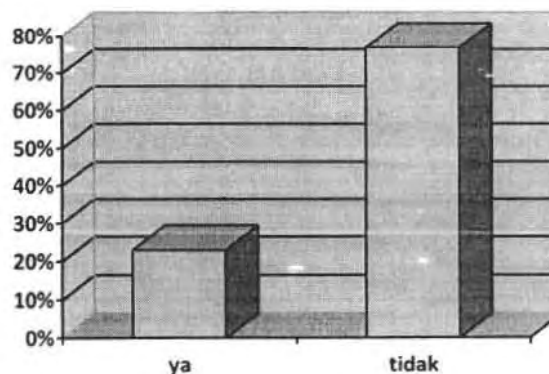
Tabel 4.31. Tugas yang diberikan pimpinan sama dengan beban



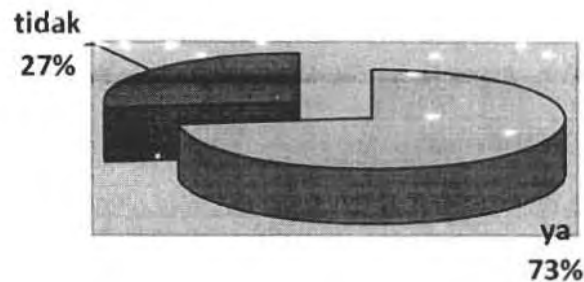
Artinya staf FISIP memang memiliki komitmen tinggi, bertanggungjawab, mandiri, dan mengerti tugas dan kewajibannya terkait dengan pekerjaan yang diberikan pimpinannya. Ini adalah aset yang berharga dalam upaya mewujudkan visi dan misi FISIP.

- c. Tidak memiliki standar persepsi yang sama dan nilai serta pendapat yang sama
- Indikator ini diwakili oleh pertanyaan tentang pimpinan informal penting dalam organisasi dan pimpinan informal dapat membantu penyelesaian tugas. Jawaban atas pertanyaan ini dapat dilihat pada tabel 4.32. dan tabel 4.33. berikut ini.

Tabel 4.32. Pimpinan informal penting dalam organisasi



Tabel 4.33. Pimpinan informal dapat membantu penyelesaian tugas



Secara spesifik tidak ditanyakan membantu dalam bentuk apa dan tugas apa yang harus diselesaikan sehingga membutuhkan peran dan bantuan dari pimpinan informal. Tetapi hal ini menjadi wacana di FISIP bahwa pimpinan formal di FISIP tetap memelihara hubungan baik dengan seluruh staf FISIP dan jika memang ada pemimpin-pemimpin informal sebaiknya diberdayakan untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang dirasa menjadi kendala oleh staf.

4.4. Pengaruh Pola Integrasi dan Pola Hubungan Sosial

Tabel 4.44. Tabel silang antara pola integrasi dan pola hubungan

Pola integrasi	Pola hubungan	
	integrasi	dominasi
Tinggi	92%	66,7%
rendah	8%	33,3%

Dari tabel 4.44 terlihat bahwa Pola hubungan baik yang dominasi maupun integrasi cenderung integrasinya tinggi (92% dan 66,7%). Hal ini diperkuat dengan uji

d'sommers untuk melihat hubungan antara pola hubungan dan tingkat integrasi, dimana terlihat bahwa keduanya tidak memiliki hubungan (nilai signifikansi 0,09) dan nilai kekuatan hubungannya hanya 25,3%. Demikian pula bila dilihat berdasarkan keahlian, maka yang tampak adalah tidak ada hubungan antara kelompok administrasi maupun dosen yang cenderung pada pola integrasi yang tinggi (92,3% dan 78%).

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Seperti fakultas pada umumnya, pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka (FISIP UT) terdiri dari beberapa kelompok pegawai yaitu pegawai administrasi, dosen, dan pustakawan. Selain berdasarkan keahliannya, pegawai FISIP juga dapat dikelompokkan berdasarkan kelompok formal (dosen dengan tugas tambahan, dosen berdasarkan jurusan, program studi, dan tenaga administrasi) dan nonformal (kelompok pemain olah raga tenis lapangan, kelompok makan siang bersama, kelompok arisan, dsb).

Hubungan antarkelompok selain dipengaruhi oleh dimensi-dimensi tersebut di atas, dipengaruhi juga oleh letak tempat duduk pimpinan, staf, dan pendukung lainnya yang tidak memungkinkan terjadi interaksi yang mudah dan sederhana. Letak duduk yang dimaksud adalah sebagian di lantai satu, sebagian yang lain di lantai dua. Selain itu setiap orang telah mempunyai ruang sendiri untuk bekerja yang dirancang sedemikian rupa sehingga tidak saling mengganggu privasi masing-masing. Rancangan ini mempunyai kelemahan karena kalau mau berkomunikasi/berinteraksi menjadi agak canggung/sungkan apalagi kalau hanya sekedar mengobrol atau basa-basi. Perpaduan dimensi-dimensi tersebut di atas dengan posisi tempat duduk pimpinan dan staf FISIP tersebut di atas ternyata tidak berpengaruh terhadap integrasi sosial diantara staf dan pimpinan serta diantara pimpinan. Ini dibuktikan dari temuan dari studi ini yang menunjukkan pola hubungan di FISIP adalah integrasi (67,6%) dan pola integrasi sosialnya tinggi (83,8%). Dari uji *d'sommers* untuk melihat pola hubungan antara pola hubungan dan tingkat integrasi terlihat bahwa keduanya tidak memiliki hubungan

(nilai signifikansi 0,09) dan nilai kekuatan hubungannya hanya 25,3%. Dari tabel silang juga terlihat bahwa Pola hubungan baik yang dominasi maupun integrasi cenderung integrasinya tinggi (92% dan 66,7%). Dengan demikian hipotesa bahwa pola hubungan yang integrasi akan mempengaruhi integrasi sosial yang tinggi, dalam kasus FISIP UT tidak berlaku.

5.2. Saran

1. Komunitas FISIP harus berusaha memelihara keadaan yang sekarang ini dianggap kondusif dalam menunjang suasana kerja staf FISIP. Pimpinan tetap mempertahankan sikap kepemimpinannya, dan staf tetap menjaga hubungan pertemanan dalam suasana kerja.
2. Tetap memelihara hubungan-hubungan personal dan hubungan kerja antara staf dan pimpinan di FISIP.
3. Tetap menjaga spirit kerjasama dan toleransi serta sikap saling menghargai di antara staf FISIP baik itu antarstaf maupun antara staf dengan pimpinan dalam upaya mewujudkan visi dan misi FISIP dalam konteks UT.

BAB VI
DAFTAR PUSTAKA

- Kamanto Sunarto, "Hubungan Antarkelompok," *Pengantar Sosiologi*, (Edisi Revisi.; Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2004), halaman.142, mengutip Kinloch (1979: 3-10)
- Tim Jurusan Sosiologi UT-UI, "Sistem Sosial Budaya Indonesia", edisi 1,; Universitas Terbuka, 2006, Jakarta
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Integrasi sosial](http://id.wikipedia.org/wiki/Integrasi_sosial).
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/interaksi-sosial-definisi-bentuk-ciri.html>
- Irawan. Prasetyo, 2002. *Logika dan prosedur Penelitian*, STIA Press, Jakarta
- Kartini, Kartono, 1990, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Mandar Maju, Bandung.
- Kerlinger. Fred N, 2002. *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

HUBUNGAN ANTARKELOMPOK DAN INTEGRASI SOSIAL DI FISIP UNIVERSITAS TERBUKA

Ibu Bapak Yth.

Kami sedang melakukan penelitian mengenai hubungan antarkelompok dan integrasi sosial di FISIP UT. Untuk kepentingan pengumpulan data kami mohon kesediaan Ibu dan Bapak mengisi kuesioner ini; dan demi validitas perolehan data kami mohon Ibu dan Bapak mengisi semua butir pertanyaan/ Pernyataan yang ada pada kuesioner ini. Selain itu, data yang kami peroleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Terima kasih atas kesediaan serta bantuan Ibu dan Bapak.

Tim Peneliti dari FISIP-UT

Jawablah [dengan melingkari] salah satu atau beberapa opsi [jika diminta] dari pertanyaan/ pernyataan di bawah ini sesuai dengan keadaan Anda

1. Demografi

1. Jenis kelamin: A. laki-laki B. Perempuan
2. Umur: _____ [mohon diisi/dituliskan]
3. Berasal dari suku: _____ [mohon diisi/dituliskan]
4. Agama yang Anda anut: A. Islam B. Katolik C. Kristen D. Hindu
E. Budha
5. Keahlian yang dimiliki [sesuai pendidikan terakhir]
A. Tenaga Administratif [akuntan, asiparis, sekretaris, dsb]
B. Tenaga Pendidik [dosen]
C. Pustakawan
D. _____ [lainnya mohon diisi/dituliskan]

11. Tentang interaksi sosial

Beri tanda \checkmark di bawah kolom 'Ya' atau 'Tidak' sesuai dengan keadaan yang Anda alami

No.	Pertanyaan/pernyataan	Ya	Tidak
	POLA HUBUNGAN		
1.	Apakah di tempat kerja Anda [di unit Anda bekerja] sekarang ini Anda membentuk kelompok [kelompok arisan, kelompok mancing.] yang anggotanya hanya terdiri dari orang-orang tertentu? [misalnya dari daerah yang sama, dst.]		
2.	Apakah kelompok Anda itu tertutup bagi orang lain yang berbeda [misalnya berbeda daerah asal, berbeda agama]		
3.	Apakah Anda dengan serta merta, tanpa berpikir, menyetujui suatu keputusan jika anggota lainnya menyetujuinya?		
4.	Apakah Anda merasa staf yang memiliki gelar akademik lebih tinggi bersikap apriori terhadap staf lain yang lebih rendah?		
5.	Apakah Anda merasa staf yang memiliki agama tertentu bersikap apriori terhadap staf lain yang berbeda agama?		

6.	Apakah Anda merasa staf yang memiliki suku tertentu bersikap apriori terhadap staf lain yang berbeda suku?		
7.	Apakah Anda merasa nyaman dengan tempat kerja yang tersekat-sekat seperti sekarang ini?		
8.	Apakah pengaturan tempat duduk dengan menggunakan sekat-sekat seperti sekarang ini membuat Anda memiliki privasi?		
9.	Apakah dengan penyekatan ruang tempat kerja itu komunikasi Anda dengan rekan kerja menjadi terhambat?		
10.	Apakah Anda merasa sebagai orang yang selalu tidak puas atas keputusan yang telah diambil dan disepakati bersama?		
11.	Apakah jika Anda bekerja dengan orang lain/rekan kerja yang berbeda suku atau berbeda agama Anda merasa tidak nyaman?		
12.	Apakah, jika Anda merupakan anggota kelompok, merasa bahwa kelompok Anda itu lebih hebat dari kelompok lain?		
13.	Apakah, menurut Anda, berbeda pendapat itu baik?		
14.	Apakah dengan rekan yang berbeda pendapat berarti rekan itu adalah 'lawan' kita?		
15.	Apakah Anda menganggap bahwa rekan kerja Anda itu saingan Anda yang harus dikalahkan?		
16.	Apakah, dalam konteks pekerjaan, Anda merasa setara dengan rekan kerja Anda?		
17.	Terkait dengan kesibukan pekerjaan Anda, apakah Anda lebih sering hadir saat diundang untuk menghadiri suatu kegiatan internal fakultas, seperti seminar misalnya?		
18.	Apakah Anda merasa dibebani jika dimintai tolong oleh rekan kerja Anda?		
19.	Apakah anda merasa bahwa sebaiknya tempat duduk pimpinan itu terpisah dengan staf?		
20.	Apakah sebaiknya tempat kerja itu merupakan ruang yang luas sehingga semua orang [pimpinan dan staf] berada pada ruang yang sama?		
21.	Apakah jika pimpinan ada pada ruang yang sama Anda merasa diawasi dan merasa tidak bebas?		
22.	Apakah tugas yang diberikan pimpinan kepada Anda itu merupakan beban bagi Anda?		
23.	Apakah tugas yang diberikan pimpinan Anda kepada Anda itu merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan?		
24.	Apakah, menurut Anda, Anda perlu mengemukakan masalah pekerjaan kepada pimpinan [formal] Anda?		
25.	Apakah, menurut Anda, pimpinan [formal] itu perlu mendengarkan permasalahan yang dihadapi staf-nya?		
26.	Apakah, menurut Anda, pimpinan informal itu penting dalam suatu organisasi?		
27.	Apakah, menurut Anda, pimpinan informal itu dapat membantu penyelesaian tugas dalam mencapai tujuan bersama?		
28.	Apakah, menurut Anda retreat yang diadakan setahun sekali mampu mempererat hubungan personal di antara staf?		
29.	Apakah, menurut Anda retreat yang diadakan dengan melibatkan keluarga staf mampu mempererat hubungan personal di antara staf?		
	<u>Beri tanda \checkmark di bawah kolom 'Ya' atau 'Tidak' sesuai dengan kesepakatan bersama</u>		

	INTEGRASI SOSIAL		
1.	Menurut sebagian besar orang tempat kerja yang tersekat-sekat seperti sekarang ini terasa nyaman		
2.	Menurut sebagian besar orang pengaturan tempat duduk dengan menggunakan sekat-sekat seperti sekarang ini memiliki privasi		
3.	Menurut sebagian besar orang dengan penyekatan ruang tempat kerja komunikasi Anda dengan rekan kerja menjadi terhambat		
4.	Menurut sebagian besar orang, berbeda pendapat itu baik		
5.	Menurut sebagian besar orang, rekan kerja adalah saingan yang harus dikalahkan		
6.	Menurut sebagian besar orang, sebaiknya tempat duduk pimpinan itu terpisah dengan staf		
7.	Menurut sebagian besar orang, jika pimpinan ada pada ruang yang sama staf akan merasa diawasi dan merasa tidak bebas		
8.	Menurut sebagian besar orang, tugas yang diberikan pimpinan kepada staf itu merupakan beban bagi staf		
9.	Menurut sebagian besar orang, tugas yang diberikan pimpinan kepada staf itu merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan		
10.	Menurut sebagian besar orang, staf perlu mengemukakan masalah pekerjaan kepada pimpinan [formal]		
11.	Menurut sebagian besar orang, pimpinan [formal] perlu mendengarkan permasalahan yang dihadapi staf-nya		
12.	Menurut sebagian besar orang, pimpinan informal itu penting dalam suatu organisasi		
13.	Menurut sebagian besar orang, pimpinan informal itu dapat membantu penyelesaian tugas dalam mencapai tujuan bersama		
14.	Menurut sebagian besar orang, pimpinan [formal] merasa dirinya lebih tinggi dari staf lainnya?		
15.	Menurut sebagian besar orang, perbedaan tunjangan kesejahteraan antara pimpinan [formal] dan staf yang berbeda jauh, membuat kesenjangan antara pimpinan dan staf lainnya?		

Terima kasih atas partisipasi Anda